

基于人岗能力匹配大模型的应用型高校就业教育支持路径研究

孙小龙, 王运发, 夏定纯
武汉纺织大学外经贸学院, 湖北 武汉 430202
DOI: 10.61369/SDME.2025230012

摘要 : 数字经济飞速发展, 为各行各业带来新的机遇与契机。基于人岗能力匹配大模型, 创新应用型高校就业教育模式, 旨在提升毕业生素质拓展、全面发展, 实现高质量的岗匹配, 奠定其职业生涯长远稳定发展的坚实基础。具体还要开发数据模型, 推进特征融合与文本匹配, 建立包含“就业机会”、“就业环境公平”、“就业结构优化”、“人岗匹配”等的综合评价体系, 形成教育闭环。鉴于此, 本文探讨人岗能力匹配大模型助力应用型人才培养、就业教育创新发展的有效路径, 希望能够为一线教育者提供更多借鉴与参考。

关键词 : 人岗能力; 大模型; 应用型; 高校; 就业教育

Study on the Support Path of Employment Education in Applied Universities Based on the Large Model of Person-Post Competency Matching

Sun Xiaolong, Wang Yunfa, Xia Dingchun
School of Foreign Economics and Trade, Wuhan Textile University, Wuhan, Hubei 430202

Abstract : The rapid development of the digital economy has brought new opportunities to all walks of life. Based on the large model of person-post competency matching, this paper aims to innovate the employment education model in applied universities, so as to enhance the quality development and all-round growth of graduates, achieve high-quality person-post matching, and lay a solid foundation for their long-term and stable career development. Specifically, it is also necessary to develop data models, promote feature fusion and text matching, establish a comprehensive evaluation system covering "employment opportunities", "fair employment environment", "optimization of employment structure" and "person-post matching", and form an educational closed loop. In view of this, this paper explores the effective paths for the large model of person-post competency matching to facilitate the cultivation of applied talents and the innovative development of employment education, hoping to provide more references for front-line educators.

Keywords : person-post competency; large model; applied; universities; employment education

引言

根据《2024年中国劳动力市场监测报告》数据, 我国技能型人才缺口已突破1300万人, 应用型高校毕业生“就业错配率”高达28%^[1-3]。主要表现为专业所学与岗位实际的不匹配, 当然也存在部分学生能力不匹配的情况, 进而引发“就业难”同时“用工难”的现实困境。因此, 各大高校有必要分析潜在的就业教育问题, 开发人岗能力匹配大模型进行监督管理, 破解人岗匹配难题, 推进高等就业、创业教育与时俱进, 值得我们深入探索与实践。以下围绕人岗能力匹配大模型应用于就业教育改革策略具体讨论:

一、基于人岗能力匹配大模型的应用型高校岗位评价

基于人岗能力匹配大模型的应用型高校专业对接岗位评价, 需要做出精准分析, 细化内容与需求, 破解“用工难”与就业错

配困境。首先, 通过网络爬虫获取目标岗位数据, 分析相应职责任务、技能要求、行业标准与薪酬发展等等, 确保数据来源全面且具实效。获取数据后, 再利用分类算法对岗位信息进行系统梳理, 细分维度类别, 奠定精准评价的坚实基础。以大模型作为支

持,对于部分技术岗位进行专业软件操作、项目实践经验要求的分析,对于部分管理岗位进行沟通协调、策划执行能力需求的分析等等^[4]。同时,结合动态优化机制,实时跟踪行业发展趋势与岗位需求变化,如数字经济背景下新兴岗位对人工智能、大数据分析能力的新增要求,及时更新岗位评价指标。最终,通过Web人机交互功能将岗位评价结果以清晰直观的形式呈现,既为高校调整专业课程设置、明确人才培养重点提供依据,也为毕业生了解岗位核心需求、规划职业发展方向提供参考,助力实现岗位需求与人才培养的初步对接。

二、基于人岗能力匹配大模型的应用型高校人员分析

基于人岗能力匹配大模型的应用型高校人员分析,聚焦毕业生个体能力与岗位需求的适配性,通过多维度数据采集与智能分析,构建科学的人员评价体系。首先从高校内部获取学生的基础数据,日常就做好记录与维护工作,必要时结合外部统计数据进行联合分析,形成全面的人员数据档案。随后基于大模型分类算法,实时监控教与学全过程,对各类专业能力、职业技能与素质要求进行细化,评估广大学生的核心竞争力,并与前期岗位评价结果进行智能匹配,生成人岗适配分析报告。依托动态优化机制,根据学生在校期间的能力提升情况、职业发展意愿变化以及岗位需求更新,实时调整人员分析维度与适配标准,确保分析结果的时效性与精准性^[5]。最终,通过Web发布功能将人员评价与适配结果反馈给学生、高校与企业,为学生制定个性化能力提升计划、高校优化人才培养方案、企业精准选拔人才提供数据支撑,推动人岗匹配深度融合。

三、基于人岗能力匹配大模型的应用型高校就业教育支持路径

(一) 构建全面就业评价体系

对当前高校各专业课程、学生职业能力素养水平等进行全面评价,顺势构建全面就业评价体系,以人岗能力匹配大模型为核心推进“能力画像-岗位需求-动态校准”闭环系统形成与发展。首先,建立学生能力画像模型,通过采集学业成绩、实践项目、技能认证、心理测评等多维数据,运用机器学习算法生成个性化能力标签。如“数据分析能力”“团队协作水平”“创新思维指数”等,并量化其与岗位要求的匹配度。其次,构建岗位需求动态数据库,通过爬取企业招聘平台、行业报告及专家访谈数据,提炼各岗位核心能力要素。在一些技术岗位上,强调编程能力、问题解决能力,管理岗则侧重领导力、沟通技巧,并形成可更新的能力需求图谱。再者,设计多维度评价标准,结合定量指标与定性指标,引入企业HR参与评分,确保评价结果兼具专业性与市场认可度。尤其与学校合作的企业与导师,对于学生实践、项目任务等的评价,颇具实效性。最后,建立评价反馈与优化机制,定期对比学生能力画像与岗位需求匹配度,通过A/B测试调整评价权重,确保评价体系始终与产业发展、技术变革保持同步,为就

业教育提供精准导向^[6-7]。

(二) 优化智慧就业服务功能

优化智慧就业服务功能,聚焦“精准匹配-智能推荐-持续赋能”三大维度。基于人岗能力匹配大模型构建智能推荐引擎,通过分析学生能力画像与岗位需求图谱,实现“千人千面”的岗位推荐。比如说,为计算机专业学生优先推送算法工程师岗位,为文科生推荐内容运营类职位。也根据学生意向,推荐一些可能匹配、有一定挑战的职业岗位,给学生更多尝试机会,拓展他们的职业发展通道。进一步开发虚拟职业顾问系统,通过自然语言处理技术与学生交互,提供职业规划建议、简历优化指导及模拟面试反馈。例如,识别简历中的关键词缺失并提示补充,或通过语音识别分析面试回答逻辑漏洞。对于学生自编简历、比赛奖项、科研项目等,也可个性推荐模版,方便设计完整的、有创意的推荐介绍。这让学生更容易受到面试官青睐,在初步求职环节就展现亮点,大大提升职业岗位匹配程度。最终,搭建在线学习平台,根据学生能力短板推送定制化课程^[8]。一些数据分析课程、项目管理培训等,都可以嵌入企业真实项目案例,实现“学-练-评”一体化。同时,引入区块链技术记录学生成长轨迹,形成可信的“数字能力证书”,增强就业竞争力,最终构建覆盖职业规划、岗位匹配、能力提升的全流程智慧服务体系。

(三) 构建AI+就业新模式

构建AI+就业新模式,突破传统就业服务边界,形成“虚拟实训-智能辅导-产业协同”的创新生态。在虚拟实训方面,利用VR/AR技术开发沉浸式实习平台,如模拟金融交易大厅、智能制造车间等场景,让学生通过虚拟操作积累经验,并通过AI评估其操作规范性、决策逻辑等能力指标。在智能辅导方面,开发AI导师系统,基于大模型分析学生职业困惑,提供个性化解决方案,例如针对考研/就业抉择的学生,通过对比其能力画像与目标路径的能力要求,生成最优决策建议。在产业协同方面,搭建校企AI协作平台,企业可发布项目需求,学生组队参与真实项目开发,企业通过平台实时评估学生能力,形成“项目-能力-就业”的良性循环。此外,引入数字孪生技术构建“数字分身”,模拟不同职业路径的发展轨迹,帮助学生直观理解职业选择对长期发展的影响,最终形成“虚实结合、产教融合”的新型就业支持模式。如此构建“AI+”就业教育模式,也为广大学生提供咨询服务,帮助树立正确的就业观、择业观,促进学生专业实践、项目实践,积累更多职业经验,值得我们深入探索与实践^[9-10]。

(四) 提高大模型综合性能

为提升人岗匹配大模型在应用型高校就业教育中的综合性能,首先强化数据基础建设,整合企业岗位需求库、学生能力画像库及职业发展轨迹库,构建跨行业、跨地域的动态数据池,通过联邦学习技术实现数据隐私保护下的协同训练,确保模型对新兴职业需求与学生能力特征的精准捕捉。其次,优化算法架构,采用“双塔模型+对比学习”框架,左塔编码岗位能力需求,右塔编码学生能力特征,通过对比损失函数拉近匹配项距离,提升匹配精度;引入强化学习机制,模拟招聘场景动态调整匹配策略,增强模型对复杂人岗关系的适应性。再者,构建多模态能力

评估体系，融合文本、图像、行为等多源数据，如简历文本分析、视频面试微表情识别、在线课程学习行为追踪等，实现对学生软技能与硬实力的立体化评估。此外，建立模型迭代闭环，通过企业招聘结果反馈、毕业生职业发展追踪等路径持续优化模型参数，形成“数据输入—模型训练—应用验证—反馈优化”的闭环生态。最后，强化模型可解释性设计，采用注意力机制可视化、决策路径追踪等技术，使匹配结果可追溯、可理解，增强教育者与学生的信任度与接受度。通过上述路径，可系统性提升大模型在就业教育支持中的精准度、适应性及可解释性，为应用型高校构建“数据驱动、算法赋能、生态协同”的就业教育新范式提供核心支撑。

四、结束语

基于以上，人岗能力匹配度分析至关重要，依赖相应大模型进行就业教育支持路径重构，必将提升就业教育质量，奠定未来高质量、可持续发展的坚实基础。聚焦人岗能力匹配大模型在应用型高校就业教育中的应用价值，梳理现有研究成果，分析大模型的技术架构与核心功能，结合应用型高校就业教育的现存痛点，构建就业教育支持路径。也旨在为应用型高校优化就业教育体系、提升毕业生就业竞争力提供理论参考，最终实现人才培养与市场需求的精准对接，助力高质量就业目标达成。

参考文献

- [1] 唐懿文, 陈奇峰, 吴忠航, 等. 基于 AI 大模型的应用型高校大学生创新创业能力培养新模式 [J]. 中国多媒体与网络教学学报 (上旬刊), 2025,(04):147-150.
- [2] 杜娟, 蔡灵美, 张胜. 应用型高校专业硕士思政育人机制实践与探索——以合肥大学先进制造工程学院为例 [C]// 北京大学出版社有限公司. 2024 年新时代高校思政教育建设研讨会论文集. 合肥大学 ;, 2024:31-35.
- [3] 黄娟, 陈国信. 地方高校应用型人才培养教育教学改革与实践——以桂林信科亿纬锂能现代产业学院为例 [J]. 大学教育, 2024,(22):140-143.
- [4] 郑洋. 共享经济视域下应用型高校创新创业教育：理论逻辑与突破路径 [J]. 成都理工大学学报 (社会科学版), 2024,32(06):84-93.
- [5] 刘良国, 贺江, 罗从强, 等. 地方应用型高校产教融合人才培养模式探索研究——以湖南文理学院为例 [J]. 教育教学论坛, 2024,(46):161-164.
- [6] 芮国芬. 人工智能赋能应用型高校教学变革：价值、困境与路径 [J]. 职教通讯, 2024,(11):105-111.
- [7] 黎宏达, 胡蓓. 应用型高校经济统计学专业创新创业人才培养模式构建分析 [J]. 营销界, 2024,(21):119-121.
- [8] 艾军勇, 周启刚, 崔中山, 等. 产教融合背景下应用型高校新工科校企协同育人改革与实践——以重庆财经学院讯飞人工智能学院为例 [J]. 西部素质教育, 2024,10(15):1-5.
- [9] 林妍梅. 以新一轮审核评估推动应用型高校高质量发展的策略研究 [J]. 北京联合大学学报, 2024,38(04):6-13.
- [10] 雷晓兵. 新工科背景下应用型高校机械类专业实践教学改革研究 [J]. 南方农机, 2024,55(13):188-190+198.